

# Программа целевой модели наставничества в ГБОУ АО «Вельская СКОШИ»

## 1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества ГБОУ АО «Вельская СКОШИ» осуществляющего общеобразовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».

Создание целевой модели наставничества ГБОУ АО «Вельская СКОШИ» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывая потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимобогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемого результата.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определён термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа её партнёров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** – система условий, результатов и процессов необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приёмов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнение, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.



**Благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

### ***Нормативно правовые акты международного уровня.***

- Конвенция о правах ребёнка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердама, январь, 2001 год).
- Революция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

### ***Нормативно правовые акты Российской Федерации.***

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утверждённая на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённые распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-143 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества, обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### ***Нормативно правовые акты ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».***

- Устав ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».
- Программа развития ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».
- Отчёта о результатах самообследования деятельности ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».
- Положение о педагогическом совете ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».
- Положение о методическом совете ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».

## **3. Задачи целевой модели наставничества.**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.



6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирование баз, данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.

#### 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение образовательного климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнёрства.
3. Плавный «вход» молодого педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Мотивации к учёбе обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированной ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

#### 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества.

Уровни структуры	Направления деятельности.
АО ИОО	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Архангельской области.</li> <li>4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Архангельской области.</li> </ol>
Министерство образования Архангельской области.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</li> <li>2. Обеспечивает развитие инфраструктуры, потенциально-технических ресурсов и кадрового потенциала ГБОУ АО «Вельская СКОШИ», осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.</li> </ol>
ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».</li> <li>2. Разработка целевой модели наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li> </ol>



	<p>4. Реализация программ наставничества.</p> <p>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>7. Инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Куратор целевой модели наставничества ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>4. Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Ответственные лица за направления форм наставничества	<p>1. Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>2. Контроль за реализацией.</p>
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <p>1 Реализация Форма наставничества «Ученик-ученик».</p> <p>2 Реализация Форма наставничества «Педагог - педагог».</p> <p>3 Реализация Форма наставничества «Педагог- ученик».</p>

#### **6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник ГБОУ АО «Вельская СКОШИ» который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагога и подростков-будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

**из числа обучающихся:**

- проявивших способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстранённых от коллектива.

**из числа педагогов:**

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;



- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

### Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результаты
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная реализация наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, спортивных секций);</li> <li>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>- родителей (законных представителей) обучающихся, активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».</li> </ul> </li> <li>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможны пересечения с выпускниками).</li> </ul> </li> </ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Организация хода наставнической программы.	<p>Закрепление гармоничных продуктивных отношений наставнической пары/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встреча-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <p><b>сбор обратной связи</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от наставляемых для мониторинга динамики программы наставляемых;</li> <li><b>сбор обратной связи</b></li> <li>- от наставников, наставляемых кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>



Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
-------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

## 7. Формы наставничества.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ АО «Вельская СКОШИ» в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик-ученик», «Педагог-педагог», «Ученик – педагог».

### 7.1. Форма наставничества «Ученик-ученик».

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. помощь в реализации лидерского потенциала;
2. улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов;
3. развитие гибких навыков и метакомпетенций;
4. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
5. оказание комфортных условий и коммуникаций внутри ГБОУ АО «Вельская СКОШИ»;
6. формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
2. повышение успеваемости в школе;
3. улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
4. численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
5. количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
6. снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учёта;
7. снижение количества жалоб от родителей (законных представителей) и педагогов, связанных социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Характеристика участников формы наставничества «Ученик-ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p><b>Кто может быть.</b></p> <p>Активный ученик, обладающий лидерскими организационными качествами, нетривиальностью мышления.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ученик, демонстрирующий более высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель школьных и региональных конкурсов и соревнований.</li> <li>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> </ul>	<p>Социально и ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстранённый от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

### Варианты программы наставничества «Ученик-ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий-неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер-пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в



	коллективе или с коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный-равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

### Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик».	Совет обучающихся
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводить отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включённые в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждение вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышение мотивации осознанности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на Совете обучающихся.

### 7.2. Форма наставничества «Педагог - педагог».

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБОУ АО «Вельская СКОШИ», позволяющие реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ГБОУ АО «Вельская СКОШИ»;
5. ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь ГБОУ АО «Вельская СКОШИ»;
2. усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
3. улучшение психологического климата в ГБОУ АО «Вельская СКОШИ»;
4. повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
5. рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в ГБОУ АО «Вельская СКОШИ»;
6. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах;



7. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
8. рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.).

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог».

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического школьного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Специалист, находящийся в процессе адаптации новом месте работы, которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте принципах ГБОУ АО «Вельская СКОШИ».</li> <li>• Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</li> </ul>
Наставник-консультант	Наставник-предметник		
Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств, помогает организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавание отдельных дисциплин.		

### Варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог-молодой специалист»	Поддержка для необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для необходимых профессиональных навыков в работе с классом коллективом и закрепление на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив.
«Педагог новатор-консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник - неопытный предметник»	Методическая поддержка конкретному предмету.

### Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных	Анкетирование. Собеседование. Использование



и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводить отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совет школы.

### 7.3. Форма наставничества «Педагог-ученик».

**Цель:** успешное формирование у учеников младшей и средней школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодёжи.

**Задачи:**

1. помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала;
2. повышение мотивации к учёбе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
3. развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
4. помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей и средней школе;
2. численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;
3. увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах;
5. увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог - ученик»

Наставник Кто может быть.	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</li> <li>• Активная жизненная позиция.</li> <li>• Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</li> <li>• Выпускник, член сообщества благодарных выпускников.</li> <li>• Родитель (законный представитель).</li> </ul>	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный об образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и её сообщества.

### 8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как сбор, обработка, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных её элементов.



Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворённости наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качество совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ АО «Вельская СКОШИ» реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри ГБОУ АО «Вельская СКОШИ» профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ГБОУ АО «Вельская СКОШИ» и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программ наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов:** по результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трём формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствий условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить её социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными участниками программы наставничества.

### **8.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учётом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предложение о наличии положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня



тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй-по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга:** влияние программ наставничества на всех участников.

- 1) Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- 2) Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- 3) Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения, описанных в целевой модели требований к личности наставничества;
- определение условий эффективности программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристики образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

#### **9. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.